

Perfil de Competencias para la Gestión Sostenible de los Recursos Humanos en la Regulación Sanitaria

Ibel Ortíz-Salatti

Autora de correspondencia

ibelos95@cecmec.med.cu

Agencia Nacional de Regulación Sanitaria CECMED. La Habana, Cuba

<https://orcid.org/0000-0002-5582-2613>

Leinen de la C. Cartaya-Benítez

leidela0912@cecmec.med.cu

Agencia Nacional de Regulación Sanitaria CECMED. La Habana, Cuba

<https://orcid.org/0000-0002-2695-5724>

Rolando Mirot-Delgado

rolando87@cecmec.med.cu

Agencia Nacional de Regulación Sanitaria CECMED. La Habana, Cuba

<https://orcid.org/0000-0003-0117-5243>

Oscar Ernesto Velázquez-Soto

oevelazquez@cecmec.med.cu

Agencia Nacional de Regulación Sanitaria CECMED. La Habana, Cuba

<https://orcid.org/0000-0001-7149-8721>

Ileana Regla Alfonso-Sánchez

ileanar@cecmec.med.cu

Agencia Nacional de Regulación Sanitaria CECMED. La Habana, Cuba

<http://orcid.org/0000-0003-2296-5041>

Resumen

Esta investigación analiza la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de sostenibilidad organizacional, al tomar como referencias, las prácticas empresariales responsables y la competitividad como un factor clave para alcanzar una planificación estratégica con calidad y rentabilidad. El objetivo fue desarrollar un perfil institucional de competencias alineado con los principios del desarrollo organizacional y la sostenibilidad. Se realizó un estudio descriptivo y exploratorio con un enfoque de métodos mixtos, mediante el análisis documental, la técnica de grupo nominal y la Matriz de Ranking, con el propósito de desarrollar el perfil de competencias, priorizar y jerarquizar las competencias, y evaluar los juicios de los expertos. El estudio propone la implementación de un perfil basado en competencias para apoyar la gestión

sostenible de los recursos humanos en las Autoridades Nacionales de Regulación (ARN) de Cuba, específicamente en el Centro para el Control Estatal de Medicamentos, Equipos y Dispositivos Médicos (CECMED). La gestión de los recursos humanos desempeña un papel fundamental en el fomento del conocimiento, la innovación y la sostenibilidad organizacional en un contexto posterior a la COVID-19, en el que las competencias comunicativas, las habilidades digitales y las estrategias centradas en el bienestar de los empleados resultan esenciales para responder a las nuevas demandas y mejorar la calidad institucional. La investigación identifica brechas de competencias, fortalece las capacidades organizacionales y contribuye a una gestión regulatoria eficiente y sostenible en el sector sanitario mediante un enfoque orientado hacia la sostenibilidad.

Palabras clave: Gestión de Recursos Humanos; Gestión del Conocimiento; Cultura Organizacional; Desarrollo Sostenible; Eficiencia en el Uso de los Recursos; Servicio Público.

Conflictos de interés: Los autores declaran que no tienen conflictos de interés.

Contribuciones de los autores:

Ibel Ortíz-Salatti: Conceptualización, Curación de datos, Investigación, Metodología, Redacción (borrador original), Revisión y edición, Visualización y Supervisión.

Leinen de la C. Cartaya-Benítez: Conceptualización, Curación de datos, Metodología, Revisión y edición.

Rolando Mirot-Delgado: Curación de datos, Supervisión e Investigación.

Oscar Ernesto Velázquez-Soto: Curación de datos, Supervisión e Investigación.

Ileana Regla Alfonso-Sánchez: Conceptualización, Investigación y Supervisión.

GECONTEC Vol. 14(2). 2026
ISSN 2255-5684
gecontec.org

© Creative Commons Attribution 4.0
Recibido 17 Junio, 2026
Aceptado 3 Agosto, 2026
Publicado 29 Agosto, 2026

Introducción

“Las prácticas gerenciales actuales requieren adaptación, planificación y control de los recursos para fortalecer la competitividad, al tiempo que alinean a los empleados con la filosofía y los valores organizacionales para fomentar la eficiencia laboral” (Lauterbach, 2024). El desarrollo humano organizacional se centra en la formación técnica, las competencias gerenciales y los valores que sustentan la unidad organizativa.

La gestión basada en competencias, alineada con la gestión por procesos organizacionales, se enfoca en estrategias que fortalecen las capacidades de los empleados y los equipos directivos, al promover así la rentabilidad y la productividad. Los perfiles de competencias describen los conocimientos y habilidades requeridos para un puesto y su relación con los objetivos estratégicos. Estos perfiles no deben permanecer estáticos; por el contrario, las organizaciones deben revisarlos y actualizarlos de forma periódica.

Las competencias permiten a las personas cumplir con sus responsabilidades laborales o profesionales y, en consecuencia, alcanzar evaluaciones satisfactorias de su desempeño. Los

conocimientos, la experiencia y las habilidades de una persona resultan esenciales para ejecutar las tareas de manera eficaz. Estos atributos desempeñan un papel decisivo en la selección de personal, permiten diferenciar a los candidatos y, en última instancia, constituyen una ventaja competitiva para la persona.

Navarrete-Pilacúan et al. (2024) identifican diferentes tipos de competencias, entre ellas las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Las competencias también pueden clasificarse en cardinales o específicas. Entre las competencias esperadas de los empleados, los autores destacan el aprendizaje continuo, la calidad del trabajo, la capacidad, la colaboración, la comunicación, el conocimiento, la credibilidad técnica, el desarrollo estratégico, la gestión, la innovación, la integridad, la orientación al servicio y la tolerancia a la presión.

La gestión basada en competencias sustituye los procesos tradicionales al centrarse en el desarrollo de competencias alineado con los objetivos estratégicos. Este enfoque permite a las organizaciones identificar capacidades mediante perfiles medibles para cada puesto, al convertir las competencias en un factor determinante para la selección de personal. Lora et al. (2020) señala que “las competencias comprenden los conocimientos, la experiencia y las habilidades requeridos para realizar las tareas de manera eficaz, permitiendo a los empleados desempeñar sus funciones con mayor efectividad”.

De acuerdo con Dávalos-García et al. (2023), la gestión de los recursos humanos evalúa el conocimiento como un elemento indispensable para la gestión administrativa y estratégica. El concepto de capital humano hace referencia al conjunto de habilidades y conocimientos que permite a las personas obtener mayores beneficios. Veloso et al. (2024) sostiene que la gestión del talento humano genera beneficios para “los empleados, las empresas y la economía mundial”, al mejorar el entorno laboral, garantizar el bienestar y la seguridad, capacitar y motivar al personal y proporcionar beneficios y salarios justos.

La Política sobre la Fuerza Laboral de Salud 2030: Fortalecimiento de los Recursos Humanos para la Salud (OPS-OMS, 2023), desarrollada para promover sistemas de salud resilientes, reconoce diversos desafíos en la gestión de la fuerza laboral sanitaria, entre ellos la equidad intercultural, de género, etaria y de ingresos entre el personal, así como la necesidad de una formación alineada con las necesidades identificadas. La sostenibilidad se ha convertido en un aspecto central de los esfuerzos orientados a alcanzar el desarrollo institucional. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas incluye el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, “Salud y Bienestar”, cuyo propósito consiste en “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. La Meta C plantea la necesidad de incrementar la inversión en financiamiento sanitario, así como la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, particularmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo (p.3).

En Cuba, el Centro para el Control Estatal de Medicamentos, Equipos y Dispositivos Médicos (CECMED) actúa como la Autoridad Nacional de Regulación (ARN) para estos productos. Sánchez-González (2019) señala que el CECMED ha desempeñado un papel destacado en el cumplimiento de sus funciones y en la respuesta a las necesidades relacionadas con la salud de la sociedad cubana. Según Velázquez-Soto et al. (2025), el CECMED figura entre las ocho

Autoridades Reguladoras Nacionales de Referencia (ARNr), debido a su papel estratégico en la regulación de la innovación biofarmacéutica en Cuba y en América Latina y el Caribe, sustentado en una larga trayectoria de Buenas Prácticas Regulatorias. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) evalúan a las ARN mediante la Herramienta Mundial de Evaluación Comparativa de la OMS para la Evaluación de los Sistemas Regulatorios Nacionales de Productos Médicos (2020).

El CECMED ha promovido la gestión basada en competencias para favorecer la retención del talento y mantener altos niveles de productividad (Ortíz-Salatti et al., 2025). Su desarrollo estratégico requiere establecer un perfil de competencias que sustente una gestión sostenible de los recursos humanos. En respuesta a los indicadores y subindicadores relacionados con la gestión de los recursos humanos establecidos en la herramienta de evaluación, surgió la necesidad de desarrollar un perfil institucional de competencias alineado con los principios del desarrollo organizacional y la sostenibilidad, lo cual constituye el objetivo de esta investigación. La cual responde a la pregunta de investigación: ¿qué competencias debe integrar el perfil institucional del CECMED para sostener una gestión de recursos humanos alineada con los principios de desarrollo y sostenibilidad organizacional?

Materiales y Métodos

Se realizó un estudio descriptivo y exploratorio con un enfoque mixto durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2025. Se empleó el método de análisis y revisión documental. Los criterios de selección de la muestra incluyeron: artículos publicados durante los cinco años anteriores, publicados en revistas científicas indexadas en la base de datos Scopus, consultada a través del directorio Latindex, con acceso abierto al texto completo y la pertinencia con respecto al tema de investigación.

La búsqueda arrojó 7.520 resultados, de los cuales se excluyeron los estudios que no cumplían los criterios de selección. En total, se analizaron 350 artículos originales y de revisión, publicados en español, inglés y portugués. Más de 60 artículos abordaron el tema de investigación y se distribuyeron en 26 revistas, de las cuales 19 se encontraban indexadas en Scopus. Asimismo, se consultaron fuentes oficiales del Ministerio de Salud Pública (MINSAP), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) para complementar la evidencia científica.

La Técnica de Grupo Nominal se aplicó con representantes de diferentes áreas de la estructura organizativa del CECMED, con un total de 10 expertos, seleccionados por sus años de experiencia laboral. La participación fue voluntaria y se desarrolló sin ningún tipo de coerción, y todos los participantes recibieron información completa sobre los objetivos del estudio. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato durante todas las etapas de recopilación, procesamiento y publicación de los datos. La información recopilada se utilizó exclusivamente con fines académicos y para contribuir a la mejora de la gestión institucional.

Los expertos elaboraron conjuntamente una selección preliminar de competencias a partir de la información recopilada en las fuentes documentales. Estas competencias se presentaron

mediante una nube de palabras generada utilizando <https://www.nubedepalabras.es/> . Para determinar qué competencias ejercían el mayor impacto, se elaboraron dos Matrices de Priorización o Ranking: una para la literatura científica y otra para los documentos regulatorios. Las matrices emplearon una escala de puntuación de 0 a 2, en la que 0 indicaba Sin impacto, 1 Impacto parcial y 2 Alto impacto. Cada competencia recibió una puntuación comprendida entre 0 y 2. Las competencias que obtuvieron las puntuaciones más altas conformaron el perfil institucional de competencias.

Resultados y Discusión

El Grupo Nominal analizó la identificación y priorización de las competencias esenciales en las diferentes áreas de trabajo, así como la actualización del personal, la sostenibilidad y el desarrollo profesional continuo. Durante la discusión surgieron diversas interrogantes, como se muestra en la Figura 1.



Figura 1. Discusiones e interrogantes abordadas por el Grupo Nominal.
 Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, se revisó la literatura para identificar respuestas a estas interrogantes, lo que permitió obtener un conjunto de competencias, como se muestra en la siguiente nube de palabras (Figura 2):



Figura 2. Nube de palabras sobre las competencias en regulación sanitaria. Fuente: Elaboración propia a partir de <https://www.nubedepalabras.es/>

En esta representación gráfica, el tamaño de cada palabra refleja su frecuencia o relevancia dentro de la literatura. La visualización permite identificar patrones y tendencias mediante el reconocimiento de los términos que aparecen con mayor frecuencia. Posteriormente, las competencias identificadas fueron codificadas para su inclusión en la Matriz de Ranking.

Las competencias representadas incluyen: (A) dominio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), (B) ética, (C) liderazgo, (D) cultura, (E) inteligencia emocional, (F) empatía, (G) respeto, (H) comportamiento social asertivo, (I) afrontamiento del estrés, (J) autoeficacia, (K) baja ansiedad, (L) análisis de riesgos, (M) vigilancia, (N) promoción de la salud, (Ñ) protección de la salud, (O) prevención de enfermedades y salud comunitaria, y (P) gobernanza sanitaria y gestión de crisis de salud.

Además, la literatura identifica la necesidad de contar con (Q) competencias gerenciales, (R) competencias intrapersonales, (S) competencia comunicativa, (T) competencias en información, investigación y colaboración, (U) experiencia de laboratorio, (V) políticas y normas regulatorias, (W) inspección y fiscalización sanitaria, (X) biomedicina y bioquímica, (Y) experiencia en producción y distribución, y (Z) prestación de servicios de salud.

Para determinar qué competencias presentan una relación más estrecha con la regulación sanitaria, los resultados se ponderaron de acuerdo con su impacto relativo, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Matriz de Ranking 1 (Literatura científica).

Competencias																											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
0																											
1																											
2																											

Leyenda: ● No repercute ● En parte ● Alta repercusión

Fuente: Elaboración propia.

El panel de expertos seleccionó 17 competencias con mayor impacto en los procesos institucionales, de las 27 competencias identificadas inicialmente en las fuentes documentales, que luego se agruparon por su interrelación y se desarrolló mejor su redacción.

Las competencias identificadas en los documentos regulatorios emitidos por el Ministerio de Salud Pública (MINSAP), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyeron: (A) estándares de atención, (B) gestión estratégica, (C) comercio electrónico, (D) auditoría y control interno, (E) elaboración de productos medicinales, (F) liberación de lotes, (G) vigilancia poscomercialización, (H) uso racional de los medicamentos, (I) selección de dispositivos médicos, (J) ensayos clínicos, (K) física médica, (L) seguridad, (M) toma de decisiones asertiva, (N) envases adecuados y (Ñ) buenas prácticas regulatorias.

Los resultados también fueron ponderados, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Matriz de Ranking 2 (Documentos regulatorios).

	Competencias														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ
0															
1															
2															

Leyenda: ● No repercute ● En parte ● Alta repercusión

Fuente: Elaboración propia.

En esta ocasión, 10 de las 15 competencias demostraron un alto impacto. El estudio incorporó estas competencias en la formulación del perfil de competencias, junto con aquellas identificadas en la literatura científica.

El análisis permitió sistematizar una propuesta de perfil basado en competencias para el CECMED, orientado a la gestión sostenible de los recursos humanos. El perfil comprende cinco ámbitos de actuación y 25 competencias, como se presenta a continuación (Tabla 3).

Tabla 3. Perfil de competencias basado en competencias del CECMED.

Competencias	Ámbitos				
	Estratégicas	De vigilancia y regulación	Específicas	Comunitarias y de salud	Directivas
	1. Enfoque basado en la innovación, planificación y gestión estratégica.	6. Gestión de calidad, gestión de riesgos, auditoría y control interno, evaluación y mejora.	11. Actuación en fármaco- vigilancia, vigilancia post comercialización y buenas prácticas regulatorias.	16. Poseer ética de la salud, bioética y responsabilidad social y con el medio ambiente.	21. Gozar de liderazgo, gobernanza y asertividad en la adopción o toma de decisiones.
	2. Gestión económica, comercial y de los recursos humanos.	7. Conocimientos de fiscalización, supervisión, monitoreo, inspección y verificación.	12. Habilidades en análisis químico e instrumental de laboratorio, preclínica (veterinaria) y ensayos clínicos.	17. Vocación de servicio, empatía, autocontrol, inteligencia emocional y compromiso.	22. Garantizar la seguridad, la salud y la superación del personal y aseguramiento técnico-material de la institución.
	3. Nociones sobre informática, comunicación, docencia, investigación y tecnologías de la información.	8. Generalidades sobre inscripción, certificación, vigilancia y licencias sanitarias.	13. Pericias en dispositivos médicos, física médica, biomateriales, tecnología farmacéutica y diagnosticadores.	18. Mantenerse abierto a la colaboración y el trabajo en equipo, para lograr un buen clima laboral y respetar la cultura organizacional.	23. Facilidad para desarrollar relaciones interpersonales e interinstitucionales, nacionales e internacionales.
	4. Poseer cultura general adaptativa y flexible.	9. Experiencia de producción, distribución, importación, exportación y operaciones.	14. Conocimientos acerca bioquímica, microbiología y hemoderivados.	19. Pericia basada en la evidencia y políticas públicas.	24. Dominio del marco jurídico y las disposiciones normativas.
	5. Estudios de mercado, competitividad y aplicación de herramientas de comercio electrónico y técnicas de marketing.	10. Elementos sobre registro, liberación de lotes, normas y procedimientos técnicos, disposiciones reguladoras.	15. Preparación en biomedicina, bioterapéuticos (biosimilares), productos biológicos, biomateriales, vacunas y medicina natural.	20. Dominio del entorno social, proveedores y clientes.	25. Atención a los cuadros, responsables de procesos, jóvenes y talentos de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

Las Autoridades Nacionales de Regulación (ARN) constituyen instituciones que, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, establecen disposiciones jurídicas y técnicas, así como requisitos procedimentales y, a su vez, fiscalizan el cumplimiento de la legislación vigente que regula áreas específicas de la producción de bienes y servicios. Su mandato busca garantizar que dichas actividades se desarrollen de manera segura, proteger la salud humana, el medio ambiente y el bienestar de las personas, así como garantizar el comercio justo.

Las competencias generales de los profesionales de la regulación comprenden el conocimiento de los principios de salud pública, las habilidades analíticas y de comunicación, las capacidades para la gestión de la información y la capacidad para intervenir eficazmente y gestionar situaciones de crisis. Estas competencias siguen siendo necesarias incluso cuando las autoridades regulatorias utilizan o reconocen decisiones regulatorias emitidas por otras jurisdicciones.

Según Vuong (2025), la gestión de los recursos humanos desempeña un papel decisivo en la medición del conocimiento, dado que este reside en las personas, quienes poseen un potencial único. Los vínculos entre los procesos de gestión del conocimiento y sus componentes (subprocesos, indicadores y los aspectos que dichos indicadores miden) ocupan una posición central dentro de los sistemas de gestión estratégica, evidenciando su relación con el capital humano.

Saicharoen et al. (2025) sostienen que la gestión basada en competencias ha transformado las expectativas respecto de los profesionales al enfatizar la necesidad de contar con personas que posean una visión estratégica y habilidades avanzadas. Las organizaciones también deben proporcionar a estos profesionales los conocimientos y las competencias necesarios para sobresalir, destacando la interacción crítica entre el capital humano y el éxito de la cadena de suministro.

De acuerdo con Eraso-Espinosa y Salazar-Muñoz (2022), la COVID-19 incrementó la competitividad de la gestión del talento humano en algunos contextos, a medida que las organizaciones respondieron a los cambios derivados de las medidas sanitarias y de la recuperación económica. Las organizaciones deben centrarse en la mejora continua y la investigación para optimizar los procesos y, al mismo tiempo, supervisar su calidad. Las competencias personales, las percepciones y las motivaciones influyen en la productividad, al fortalecer los equipos de trabajo y su capacidad de adaptación en diversos contextos organizacionales.

Tello y Tello-Trillo (2024) señalan que la gestión de la calidad total resulta necesaria para alcanzar un trabajo en equipo eficaz y una sólida conducción por parte de la alta dirección. Aguilera-Sánchez et al. (2021) sostienen que los riesgos asociados con la gestión de los recursos humanos forman parte de la gestión de la calidad y afectan la sostenibilidad organizacional. Por tanto, las organizaciones deben reducir la probabilidad y el impacto de los eventos adversos, teniendo en cuenta las normativas vigentes en materia de sostenibilidad.

Batista-Licea et al. (2023) señalan que los perfiles de competencias propuestos superan a los perfiles tradicionales, ya que se basan en funciones reales y no de forma única en descripciones

de carácter cognitivo. Su contenido depende de las funciones, la estrategia y la cultura de cada organización y, por consiguiente, debe adecuarse a sus objetivos.

El perfil de innovación constituye un tipo de perfil de competencias. Barletta et al. (2024) analizan los indicadores estadísticos y las políticas de innovación en Argentina, los cuales se orientan hacia un modelo de aprendizaje basado en la ciencia, la tecnología y la innovación. Este fenómeno multidimensional y dependiente de la trayectoria surge mediante la acumulación de conocimientos, rutinas, prácticas organizativas y procesos de aprendizaje colaborativo.

Amaral et al. (2025) sostienen que la responsabilidad social corporativa (RSC) impulsa a las organizaciones a desarrollar proyectos comunitarios en los que participan voluntarios tanto de las instituciones como de las comunidades locales. Existe una estrecha relación entre la RSC y la gestión de la calidad total, de manera particular en las agencias de regulación sanitaria, donde resulta necesario adoptar un enfoque de calidad total mediante un sistema de gestión de la calidad, lo que genera beneficios para la lealtad y la reputación (Ibarra-Cisneros et al., 2022).

De acuerdo con Rukmayuninda-Ririh et al. (2025), la gestión de los recursos y la infraestructura, junto con el desarrollo de los recursos humanos, determina desafíos específicos relacionados con las habilidades y competencias individuales en las instituciones públicas de investigación. Asimismo, los autores señalan que el CECMED está reconocido como una Entidad de Ciencia, Tecnología e Innovación (ECTI). El apoyo de la dirección desempeña un papel significativo en la satisfacción y motivación laboral, lo cual sustenta el compromiso y el desempeño innovador a largo plazo.

A criterio de los autores, las autoridades regulatorias requieren contar con suficiente personal cualificado y capacitado, recursos adecuados y sistemas de información apropiados para afrontar el incremento de sus responsabilidades y funciones. Una evaluación básica de las competencias regulatorias y de la capacidad de la autoridad permite comprender las brechas existentes en los sistemas regulatorios y en las funciones relacionadas.

Este perfil de competencias facilitará una gestión eficiente de los recursos humanos, en especial durante los procesos de selección, capacitación y evaluación. Asimismo, proporciona la base para desarrollar perfiles por áreas funcionales y por puestos, los cuales constituyen evidencias que deben presentarse para la evaluación del centro por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) mediante la Global Benchmarking Tool (GBT). Este enfoque garantiza que la ARN disponga de personal cualificado, experimentado y especializado, capaz de desempeñar plenamente sus funciones regulatorias.

Este estudio presenta como limitación la selección de una muestra de expertos muy pequeña (n=10), es un estudio institucional con ausencia de validación externa y marcada subjetividad del ranqueo. La ausencia de resultados relativos a los perfiles de los puestos, aspecto que futuras investigaciones deberían abordar. Estos perfiles podrían comprender a farmacéuticos, médicos, biólogos, químicos, veterinarios, profesionales biomédicos, bioquímicos, microbiólogos, físicos, ingenieros, especialistas en tecnologías de la información, investigadores, economistas, personal docente, personal administrativo y personal de servicios.

Conclusiones

Se elaboró un perfil de competencias para el CECMED con 5 ámbitos y 25 competencias, que integra habilidades estratégicas, digitales y éticas, al tiempo que se alinea con los objetivos organizacionales. En este marco, el liderazgo, la responsabilidad social y la vigilancia sanitaria desempeñan un papel esencial en el fortalecimiento de la calidad institucional. La diversidad de competencias y habilidades fortalece el capital humano y favorece la mejora continua, la calidad total y la sostenibilidad. Asimismo, alcanzar la satisfacción laboral y adaptarse a las demandas cambiantes requiere estrategias innovadoras centradas en la flexibilidad, el reconocimiento y el desarrollo personal.

La gestión de los recursos humanos constituye un proceso fundamental para potenciar el conocimiento y la competitividad organizacional, y requiere una innovación continua. Futuras investigaciones deberían analizar cada uno de los perfiles de competencias que conforman una agencia de regulación sanitaria.

Referencias

- Amaral, L.V., Alberton, A. & Cé, F.R. (2025). Social Capital and Corporate Volunteering: A Study in a Cooperative in Southern Brazil. CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 113, 219-241. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.113.26716>
- Barletta, F., Suárez, D., Yoguel, G. & Fiorentin, F. (2024). Beyond formal R&D: firm's capabilities and its innovation profile. The case of Argentinean manufacturing firms (2014-2016). Estudios de Economía, 51(1), 161-191. <https://n9.cl/srkwf>
- Batista Licea, M. E., Ramirez Ferreiro, G. Y. & Jardines Rivas, R. E. (2023). Procedimiento para el diseño de perfiles por competencias en el área de Recursos Humanos de la Universidad de Las Tunas. Opuntia Brava, 15 (4), 82-94. <https://n9.cl/cerfl>
- Dávalos García, Sergio Roberto, Cejas Martínez, Magda Francisca, Liccioni, Edith Josefina, & Vegas Meléndez, Hilarión José. (2023). Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión administrativa. Revista Universidad y Sociedad, 15(4), 120-127. <https://n9.cl/pln5j7>
- Eraso Espinosa, Y. M., & Salazar Muñoz, L. F. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. Revista de Economía del Caribe, (30), 10-33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Ibarra-Cisneros, M.A., Vela-Reyna, J.B. & Hernández-Perlines, F. (2022). La importancia de la responsabilidad social corporativa y la gestión de la calidad total en los hoteles de México. Dirección y Organización, 76, 43-57. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i7>
- Lauterbach, R. (2024). Diverse knowledge for diverse innovation; evidence from Chilean firms. Estudios de Economía, 51(1), 85-115. <https://n9.cl/h5h7u>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15(1), 83-94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Navarrete-Pilacuán, M. P., Andramunio Chuma, Y. M., Tadeo Andromanía, P. R., & Narváez Jaramillo, H. J. (2024). Modelación de perfiles por competencias en la gestión del talento humano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1785–1801. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2743>

Organización de las Naciones Unidas en Cuba. (s.f.). Objetivos para el desarrollo sostenible, 1-18. <https://www.onu.org.cu>

OPS-OMS. (2023). Política sobre el personal de salud 2030: fortalecimiento de los recursos humanos para la salud a fin de lograr sistemas de salud resilientes. 172.a sesión del Comité Ejecutivo. Washington D.C., EUA; Organización Panamericana de la Salud; del 26 al 30 de junio del 2023. <https://www.paho.org/es/documentos/ce17214-politica-sobre-personal-salud-2030-fortalecimiento-recursos-humanos-para-salud>

OPS/OMS. (2020). Herramienta mundial de la OMS para la evaluación de los sistemas regulatorios nacionales de productos médicos. Revisión VI versión 1. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, 1-350. Recuperado de: <http://iris.paho.org>

Ortiz Salatti, I., Yáñez Vega, R., Cartaya Benítez, L. de la C., Velázquez Soto, O. E., & Alfonso Sánchez, I. R. (2025). Competencias profesionales en Agencias Reguladoras Nacionales. *Revista De Regulación Sanitaria*, 2, e72. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17635153>

Rukmayuninda-Ririh, K., Machfud, M., Anggraeni, E., & Taufiqu-Rochman, N. (2025). The way of human resource development and resource/infrastructure management affect the agro-industrial innovation process in a merged public research institution. *Intangible Capital*, 21(1), 45-61. <https://doi.org/10.3926/ic.2923>

Saicharoen N., Lau, K.H., Ong, C.E. & Teoh, S.Y. (2025). Individual competencies in supply chain management from a human resource management perspective. *Journal of Management Development*, 40(13). <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2023-0345>

Sánchez-González, C. (2019). 30 años de la Autoridad Reguladora Nacional Cubana. *Revista Cubana de Farmacia*, 52(3), e402. <https://revfarmacia.sld.cu/index.php/far/article/view/402>

Tello, M.D. & Tello Trillo, D.S. (2024). Quality management and labor productivity of formal companies in Perú: A non – experimental design and causal machine learning techniques. *Estudios de Economía*, 51(1), 117-158. <https://estudiosdeeconomia.uchile.cl/index.php/EDE/article/view/75138>

Velázquez-Soto, O.E., Ortiz-Salatti, I., Cartaya-Benítez, L.C., Mirot-Delgado, R. & Alfonso-Sánchez, I.R. (2025). La investigación científica en la autoridad nacional reguladora de Cuba: una aproximación bibliométrica. *Rev. Haban. Cienc. Méd.*, 24, 1-9. <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/6026>

Veloso, F., Feijó, J., Filho, F.H.B. & Ruhe, A.P. (2024). Evolução do índice de capital humano anual para a economia brasileira: 1995-2022. *Estud. Econ.*, 54(2), e53575423. <https://doi.org/10.1590/1980-53575423fjfa>